

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Manajemen

#### 1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Latin, yakni dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kedua kata tersebut digabung menjadi *managere* yang berarti menangani. Dalam bahasa Inggris, *managere* diadaptasi menjadi *to manage* (kata kerja), *management* (kata benda), dan *manager* (orang yang mengelola). Dalam bahasa Indonesia, *management* diterjemahkan sebagai *manajemen*, yang berarti pengelolaan.

Manajemen adalah sebuah proses dalam perencanaan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasabub, manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya Pendidik dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola. Pengelolaan dilakukan melalui proses dan dikelola berdasarkan urutan dan fungsi manajemen itu sendiri.<sup>25</sup>

Sedangkan menurut Ricky W. Griffin menjelaskan bahwa manajemen tidak lain adalah suatu proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan evaluasi atau pengendalian (*controlling*) sumber daya untuk mencapai sasaran (*goal's*) secara efisien dan efektif. Efisiensi mengacu pada memperoleh output terbesar dengan input yang terkecil. Sedangkan efektivitas adalah

---

<sup>25</sup> Mohamad Mustari, Manajemen Pendidikan (Bandung: Arsad Press, 2013).

menyelesaikan kegiatan-kegiatan sehingga sasaran organisasi dapat tercapai.<sup>26</sup>

Mengacu pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur tentang proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia maupun sumber-sumber lainnya yang mendukung pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Sebagai bentuk kemampuan atau keterampilan memperoleh hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan organisasi.

## 2. Fungsi Manajemen

Menurut Bintoro dan Daryanto kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

### a. Perencanaan (*Planning*)

*Planning* berasal dari kata *plan* yang berarti rencana, rancangan, dan maksud. Secara umum, *planning* diartikan sebagai perencanaan. Menurut Siagian, *planning* adalah proses pemikiran dan penentuan secara matang terhadap hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Dalam konteks manajemen, *planning* merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan organisasi.

---

<sup>26</sup> Suparlan, Manajemen Berbasis Sekolah dari Teori sampai dengan Praktik (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

b. Pengoorganisasian (*Organizing*)

Pengoorganisasian atau *organizing* merupakan proses mengidentifikasi, mengelompokkan, mengorganisir, dan membangun model hubungan kerja antar individu guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini merupakan bagian dari manajemen yang berperan dalam mengatur manusia dalam melakukan tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Siagian, organisasi adalah suatu bentuk kerja sama antara dua orang atau lebih yang secara resmi terlibat dalam rangka pencapaian tujuan tertentu, di mana di dalamnya terdapat seorang atau sekelompok orang yang disebut sebagai bawahan.<sup>27</sup>

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan atau *directing* merupakan suatu rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memberikan petunjuk, instruksi, atau dorongan dari seorang atasan kepada bawahan atau kepada individu-individu yang tergabung dalam kelompok formal, guna memastikan mereka mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian (*controlling*) atau pengawasan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen yang mencakup kegiatan pengukuran, pengawasan, dan pengendalian terhadap aktivitas-aktivitas yang dilakukan, guna mengetahui sejauh mana rencana yang telah

---

<sup>27</sup>Siagian, S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia - hal 78.

ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja yang telah dicapai. Dalam pelaksanaannya, fungsi ini tidak hanya berperan untuk menilai hasil kerja, tetapi juga melakukan koreksi jika diperlukan, sehingga apa yang sedang dilakukan oleh bawahan dapat diarahkan kembali ke jalur yang benar demi tercapainya tujuan yang telah digariskan sebelumnya.<sup>28</sup>

### 3. Tujuan Manajemen

Tujuan manajemen adalah untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya yang tersedia. Dalam konteks pendidikan, manajemen bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran, serta mengoptimalkan kinerja seluruh komponen sekolah. Dengan penerapan manajemen yang baik, segala aktivitas dapat berjalan terarah, terkoordinasi, dan terukur sehingga tujuan institusi pendidikan dapat dicapai secara maksimal. Adapun tujuan manajemen yang harus dicapai suatu organisasi antara lain:

- a. Produktivitas yaitu kemampuan menghasilkan *output* dengan efisiensi penggunaan sumber daya (*input*). Produktivitas ini dapat dilihat dari dua sisi, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas mencakup perbandingan antara jumlah hasil yang diperoleh, seperti lulusan, dengan jumlah sumber daya yang digunakan, seperti tenaga kerja, uang, peralatan, dan bahan. Sementara itu, kualitas produktivitas mencerminkan ketepatan dalam penggunaan metode kerja dan alat yang

---

<sup>28</sup> Dr Ir Eka Daryanto IPM MT dkk., Model Manajemen Pelatihan Pendidikan Vokasi (umsu press, 2022), hal 29.

tersedia, yang tidak selalu dapat diukur dengan uang. Secara komprehensif, produktivitas mencerminkan keluaran yang banyak dan bermutu dari setiap fungsi atau peran dalam penyelenggaraan organisasi.

- b. Kualitas merupakan suatu ukuran penilaian atau penghargaan yang diberikan terhadap barang (produk) atau jasa (pelayanan) berdasarkan pertimbangan objektif atas bobot atau kinerjanya. Suatu jasa atau produk dikatakan berkualitas apabila mampu menyamai atau bahkan melebihi kebutuhan serta harapan pelanggan. Oleh karena itu, mutu dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan suatu produk atau jasa dalam memenuhi atau melampaui ekspektasi pelanggan, yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada pelanggan tersebut.
- c. Efektivitas merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Etzioni, keefektifan adalah derajat di mana organisasi mampu mencapai tujuannya. Pendapat serupa juga disampaikan oleh Sergiovanni yang menyatakan bahwa keefektifan merupakan kesuksesan hasil yang dicapai oleh organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- d. Efisiensi merujuk pada pencapaian tujuan secara optimal dengan penggunaan sumber daya yang minimal. Hal ini berkaitan dengan perbandingan antara rencana yang dibuat dengan tujuan yang tercapai,

di mana efisiensi lebih ditekankan pada perbandingan antara input atau sumber daya yang digunakan dengan output atau hasil yang diperoleh.<sup>29</sup>

## **B. Manajemen Kepala Sekolah**

Manajemen merupakan istilah yang berasal dari kata *to manage* dalam bahasa Inggris, yang berarti mengatur, mengurus, dan mengelola. Secara etimologis, kata ini juga berakar dari bahasa Perancis kuno *ménagement*, yang mengandung makna seni dalam melaksanakan dan mengatur sesuatu. Pada dasarnya, manajemen dapat dipahami sebagai suatu proses yang melibatkan koordinasi antara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam praktiknya, manajemen mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, serta pengawasan terhadap pemanfaatan sumber daya secara optimal agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.<sup>30</sup>

Sedangkan istilah kepala sekolah terdiri dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Kata kepala merujuk pada seorang pemimpin atau ketua dalam suatu lembaga atau organisasi, sedangkan sekolah adalah institusi pendidikan tempat berlangsungnya proses pembelajaran. Dengan demikian, kepala sekolah dapat diartikan sebagai seorang guru yang memiliki tugas fungsional untuk memimpin suatu madrasah atau sekolah, yaitu tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar antara guru dan siswa. Menurut E. Mulyasa, kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama sekaligus penentu kebijakan dalam bidang pendidikan,

---

<sup>29</sup> Mohammad Mustari, "Manajemen Pendidikan dalam Konteks Indonesia" (Bandung: Arsad Press, 2018), 4-5.

<sup>30</sup> H. Malayu S.P Hasibuan, "Dasar-dasar Perbankan" (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 54..

yang memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan-tujuan pendidikan secara keseluruhan.<sup>31</sup>

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan sosok pemimpin tertinggi dalam sebuah institusi pendidikan yang memikul tanggung jawab besar dalam mencapai tujuan lembaga tersebut. Selain itu, kepala sekolah juga memiliki peran penting dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap kelangsungan dan kualitas penyelenggaraan pendidikan, baik dari segi mutu pendidikan, kurikulum, hasil lulusan, maupun hubungan antara sekolah dan orang tua siswa.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen kepala sekolah adalah suatu upaya sistematis yang meliputi serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah memiliki peran strategis untuk memastikan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sekolah melalui fungsi-fungsi manajerial dalam lingkungan pendidikan.

### **C. Tugas Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Siswa**

#### **1. Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah yang terdiri dari kata kepala dan sekolah. Yang mana kepala secara etimologi organ tubuh yang paling atas, berkepala memiliki

---

<sup>31</sup> E. Mulyasa, "Manajemen Berbasis Sekolah" (Bandung: Rosdakarya, 2014), 126.

kepala, mengepalai, memimpin sesuatu.<sup>32</sup> Menurut Wahjosumidjo, kepala sekolah adalah seseorang yang memiliki kekuasaan dan pengaruh dalam menentukan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Kehidupan di sekolah diatur sedemikian rupa melalui kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah akan berhasil apabila mereka memahami bahwa sekolah merupakan organisasi yang kompleks dan unik serta mampu menjalankan perannya sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas keberlangsungan sekolah.<sup>33</sup>

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sebuah sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga direkrut oleh komite sekolah untuk mengelola berbagai kegiatan sekolah serta memiliki kewenangan dan pengaruh dalam menentukan kegiatan belajar mengajar. Tujuan utama kepala sekolah adalah mencapai target yang telah direncanakan dengan mengarahkan tenaga dan pemikiran secara efektif. Selain itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab dalam mengatur hubungan antara siswa, sekolah, masyarakat, dan orang tua siswa.

Tercapainya tujuan sekolah tidak sepenuhnya bergantung pada kebijakan kepala sekolah terhadap bawahannya. Oleh karena itu, dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja yang kooperatif, memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalismenya, serta mendorong

---

<sup>32</sup> Yoyon Bachtiar, "Kepemimpinan dan Kewirausahaan" (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam, 2009), 63.

<sup>33</sup> Wahjosumidjo, "Kepemimpinan Kepala Sekolah" (Jakarta: Rajawali, 2007), 81.

keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang kemajuan sekolah.

## 2. Tugas Kepala Sekolah

Kepala sekolah berkewajiban untuk menciptakan lingkungan kerja sebaik-baiknya dengan membangun hubungan komunikasi dengan guru, staf dan siswa.<sup>34</sup> Karena esensi dari kepemimpinan adalah keterlibatan. Dalam menjalankan perannya tersebut, kepala sekolah tidak hanya mengelola kegiatan operasional sekolah, tetapi juga bertanggung jawab atas peningkatan mutu pendidikan, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik. Menurut E. Mulyasa menjelaskan dalam bukunya kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya, tugas seorang kepala sekolah sering berperan sebagai educator, manager, supervisor, leader, dan motivator.

### a. Kepala sekolah sebagai *educator*

Peran kepala sekolah sebagai pendidik melibatkan komitmen tinggi dan fokus pada pengembangan kurikulum serta kegiatan belajar mengajar di sekolahnya. Kepala sekolah memperhatikan pengembangan profesionalisme guru dan berupaya memfasilitasi serta mendorong peningkatan kompetensi mereka secara terus-menerus, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan berkelanjutan. Untuk meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik, kepala sekolah dapat melakukan berbagai upaya, khususnya dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik dapat dideskripsikan sebagai:

---

<sup>34</sup> “Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Tingkat Sd | Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam,” hal 156.

- 1) Pengembangan profesionalisme guru dengan mengadakan pelatihan atau workshop untuk meningkatkan kompetensi guru

Pengembangan profesionalisme guru dengan mengadakan pelatihan atau workshop untuk meningkatkan kompetensi guru dilakukan sebagai bentuk upaya peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik. Pelatihan dan workshop menjadi sarana yang efektif untuk memberikan guru kesempatan mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah berperan sebagai inisiator yang menyusun program pelatihan internal seperti *in-house training* serta mendorong partisipasi guru dalam kegiatan eksternal seperti seminar, pelatihan bersertifikat, dan forum ilmiah. Tujuannya adalah agar para guru memiliki wawasan dan keterampilan baru yang relevan dengan perkembangan kurikulum, teknologi pendidikan, serta kebutuhan siswa yang terus berkembang.

- 2) Kepala sekolah mendorong guru untuk menggunakan waktu belajar secara efektif dan berkelanjutan untuk kepentingan pembelajaran, dalam memulai dan mengakhiri kegiatan belajar mengajar sesuai waktu yang telah ditentukan

Kepala sekolah mendorong guru untuk menggunakan waktu belajar secara efektif dan berkelanjutan dengan menekankan pentingnya disiplin waktu dalam proses belajar mengajar. Kepala sekolah memberikan arahan agar guru memulai dan mengakhiri

pelajaran sesuai jadwal yang telah ditetapkan, guna menciptakan suasana belajar yang terstruktur dan konsisten. Selain itu, kepala sekolah juga mengingatkan pentingnya perencanaan pembelajaran yang matang agar setiap menit dalam kegiatan belajar dapat dimanfaatkan secara optimal. Penggunaan waktu yang efektif akan berdampak langsung pada peningkatan hasil belajar siswa dan mencerminkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya.

3) Peran kepala sekolah dalam pengembangan kurikulum yang diterapkan di sekolah ini

Peran kepala sekolah dalam pengembangan kurikulum sangat vital dalam menentukan arah dan kualitas pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertugas mengimplementasikan kurikulum nasional, tetapi juga memiliki peran dalam menyesuaikan kurikulum tersebut dengan kebutuhan dan karakteristik sekolah. Melalui musyawarah bersama guru, kepala sekolah mengarahkan pengembangan kurikulum operasional sekolah (KOS) yang kontekstual dan sesuai dengan potensi siswa serta lingkungan sekitar. Ia juga mendorong inovasi dalam pendekatan pembelajaran, integrasi nilai-nilai lokal, dan penguatan profil pelajar Pancasila sebagai bagian dari kebijakan Merdeka Belajar. Dengan demikian, kurikulum menjadi lebih relevan dan mampu meningkatkan daya saing peserta didik.

4) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik siswa

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik siswa dilakukan melalui pendekatan yang holistik dan berkesinambungan. Dalam aspek akademik, kepala sekolah membangun budaya belajar yang positif dengan menyediakan fasilitas belajar yang memadai, memperkuat program remedial dan pengayaan, serta memotivasi guru untuk menerapkan metode pembelajaran yang aktif dan inovatif. Sedangkan dalam bidang non akademik, kepala sekolah mendorong partisipasi siswa dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler, lomba, dan kegiatan pengembangan minat dan bakat lainnya. Selain itu, kepala sekolah juga menjalin kerja sama dengan orang tua dan masyarakat untuk mendukung seluruh program sekolah. Strategi-strategi ini bertujuan untuk membentuk siswa yang tidak hanya unggul dalam pengetahuan, tetapi juga memiliki keterampilan, karakter, dan kreativitas yang baik.

b. Kepala sekolah sebagai *manager*

Tugas utama seorang manajer meliputi kegiatan merencanakan, mengorganisasi, mengatur, mengoordinasi, serta mengendalikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seorang manajer dikenal sebagai individu yang menjalankan segala sesuatu dengan benar (*people who do things right*). Oleh karena itu, Kepala Sekolah dituntut untuk mampu menyusun rencana, mengatur, serta mengawasi seluruh program yang telah disepakati bersama.

Terdapat tiga aspek penting dalam peran Kepala Sekolah sebagai manajer, yaitu proses, pemanfaatan seluruh sumber daya organisasi, dan pencapaian tujuan organisasi.

- 1) Proses merupakan pendekatan sistematis dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, yang terdiri dari:
  - a) Perencanaan, yaitu kemampuan Kepala Sekolah untuk merancang dan merumuskan tujuan serta langkah-langkah yang akan dilakukan.
  - b) Pengorganisasian, yaitu keterampilan dalam menghimpun dan mengelola sumber daya manusia serta sarana prasarana yang tersedia untuk mencapai tujuan sekolah.
  - c) Kepemimpinan, yaitu kapasitas dalam mengarahkan dan memotivasi semua unsur sumber daya manusia agar dapat melaksanakan tugas-tugas secara optimal.
  - d) Pengendalian, yaitu memastikan bahwa semua kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan. Jika ditemukan penyimpangan, Kepala Sekolah harus segera mengambil tindakan korektif.
- 2) Sumber daya sekolah mencakup dana, perlengkapan, informasi, dan tenaga manusia yang masing-masing berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan pendukung dalam pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Pencapaian tujuan organisasi yang telah dirancang sebelumnya, yaitu target spesifik yang ingin diraih, yang bisa saja berbeda antara satu sekolah dengan sekolah lainnya.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup>Menjadi Kepala Sekolah Profesional, hal 98.

Dalam pengelolaan tenaga pendidik, salah satu tanggung jawab penting Kepala Sekolah adalah menjaga dan mengembangkan kompetensi profesional guru. Kepala Sekolah sebaiknya memberikan dukungan dan ruang yang luas bagi guru untuk terlibat dalam kegiatan pengembangan diri, baik yang diselenggarakan di dalam sekolah seperti MGMP tingkat sekolah, in-house training, dan diskusi profesional, maupun kegiatan pelatihan di luar sekolah, seperti melanjutkan pendidikan atau mengikuti pelatihan dari pihak eksternal.

Selain berperan sebagai pendidik, Kepala Sekolah juga harus memiliki pengetahuan serta keterampilan dalam pengembangan sistem dan bersikap tanggap terhadap perubahan dengan memberdayakan seluruh potensi sekolah. Oleh karena itu, Kepala Sekolah memerlukan kemampuan manajerial sebagaimana halnya manajer dalam organisasi. Kata manajerial sendiri mengacu pada sifat-sifat yang berkaitan dengan kepemimpinan dan pengelolaan. Dalam literatur, istilah ini sering dikaitkan dengan asal mula kata management, yang secara etimologis berarti melatih kuda atau secara harfiah mengendalikan (*to handle*), yang kemudian diartikan sebagai kegiatan mengatur, mengelola, atau menangani. Sedangkan manajemen merujuk pada tata kelola atau penyelenggaraan.

Dalam melaksanakan perannya sebagai manajer, Kepala Sekolah harus menerapkan strategi yang tepat untuk memberdayakan pendidik melalui kerja sama, memberikan peluang untuk meningkatkan profesionalisme, serta melibatkan seluruh tenaga pendidik dalam

program-program sekolah. Menurut M. Manullang, manajer adalah pihak yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan manajerial dengan bantuan orang lain demi tercapainya tujuan organisasi.<sup>36</sup> Maka dari itu, kepala sekolah sebagai manajer harus menjalankan tiga fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian.

Peran kepala sekolah sebagai manajer dan educator memiliki fokus dan tanggung jawab yang berbeda namun saling melengkapi dalam menjalankan fungsi kepemimpinan di sekolah. Sebagai manajer, kepala sekolah bertanggung jawab dalam merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengawasi seluruh sumber daya sekolah, baik itu tenaga pendidik, sarana prasarana, maupun anggaran, guna mencapai tujuan institusional yang telah ditetapkan. Dalam posisi ini, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial yang baik agar operasional sekolah berjalan secara efektif dan efisien. Sementara itu, sebagai edukator, kepala sekolah berperan dalam membina, membimbing, serta meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran. Ia menjadi teladan dalam hal profesionalisme pendidikan, menginspirasi guru untuk terus berkembang, serta mendorong terciptanya iklim belajar yang positif bagi siswa. Dengan demikian, peran manajerial lebih menekankan pada aspek administratif dan pengelolaan, sedangkan peran edukatif berfokus pada pengembangan mutu pendidikan secara substantif.

---

<sup>36</sup> M. Manulang, "Dasar-dasar Manajemen" (Yogyakarta: Gadjah Mada, University Press, 2001), 4.

c. Kepala sekolah sebagai *supervisor*

Secara etimologis, istilah supervisi berasal dari dua kata Latin, yaitu *super* yang berarti atas, dan *visi* yang berarti melihat. Jadi, secara sederhana supervisi diartikan sebagai kegiatan melihat atau meninjau dari atas, yakni suatu proses penilaian yang dilakukan oleh atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan. Dalam konteks pendidikan, supervisi seringkali disamakan dengan istilah lain seperti pengawasan, pemeriksaan, atau inspeksi, meskipun sebenarnya memiliki fokus yang lebih mendalam dan sistematis. Supervisi mencakup penilaian menyeluruh yang bertujuan untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran dan pengelolaan pendidikan. Adapun beberapa tugas kepala sekolah sebagai supervisor antara lain:

1) Perencanaan supervisi akademik dan non-akademik

Perencanaan supervisi akademik dan non-akademik oleh kepala sekolah harus dilakukan secara terstruktur dan menyeluruh. Pada ranah akademik, supervisi mencakup perencanaan pembelajaran, penerapan kurikulum, serta peningkatan hasil belajar siswa. Sedangkan pada ranah non-akademik, supervisi meliputi kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan karakter siswa, dan tata tertib sekolah. Kepala sekolah sebagai supervisor utama perlu menyusun rencana kerja tahunan dan semesteran yang berisi tujuan,

sasaran, indikator keberhasilan, dan strategi pelaksanaan supervisi yang mendukung peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.<sup>37</sup>

## 2) Pelaksanaan Supervisi terhadap Guru oleh Kepala Sekolah

Dalam pelaksanaan supervisi, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengawas, tetapi juga sebagai pembina dan pendamping guru. Fungsi utama supervisi adalah untuk memastikan bahwa proses belajar mengajar berlangsung efektif dan efisien sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Kepala sekolah bertugas membimbing guru dalam memahami kebutuhan dan karakteristik siswa, membantu menyelesaikan permasalahan pembelajaran, serta mendorong penggunaan metode mengajar yang variatif dan relevan dengan materi ajar.

Sebagai pelaksana supervisi, kepala sekolah juga wajib memberikan orientasi kepada guru baru, membina hubungan kerja yang sehat, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis di antara seluruh staf sekolah. Tindakan-tindakan ini bertujuan agar guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal, mengembangkan kemampuan profesionalnya, dan meningkatkan kualitas pengajaran di kelas. Supervisi yang efektif adalah yang mampu mendeteksi kesulitan yang dialami guru dalam mengajar serta memberikan solusi yang praktis dan kontekstual.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Besse Marhawati, "Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dasar: Studi Kualitatif," *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)* 4, no. 2 (2020): 71–76.

<sup>38</sup> Ahmad Ramadhan, "Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Majene," *Journal of Educational Science and Technology (EST)* 3, no. 2 (28 Agustus 2017): 136.

### 3) Pembinaan dan Pengembangan Kompetensi Guru dalam Supervisi

Salah satu aspek penting dalam supervisi adalah pembinaan dan pengembangan kompetensi guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus berperan aktif dalam meningkatkan kualitas profesionalisme guru secara berkelanjutan. Hal ini dilakukan dengan memberikan pelatihan, workshop, dan bimbingan teknis, serta membuka ruang diskusi untuk inovasi pembelajaran. Pembinaan ini tidak hanya terbatas pada peningkatan pedagogik, tetapi juga mencakup pengembangan kepribadian, sosial, dan profesional guru.

Pembinaan yang efektif harus diarahkan pada pencapaian indikator kompetensi guru, seperti kemampuan menyusun RPP, mengelola kelas, menerapkan pembelajaran aktif, serta melakukan penilaian yang autentik. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu memfasilitasi guru dalam mengembangkan keterampilan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk mendukung pembelajaran digital. Inovasi pembelajaran yang berbasis teknologi menjadi penting dalam menjawab tantangan pendidikan abad ke-21. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi guru harus berorientasi pada kebutuhan zaman dan tuntutan kurikulum.<sup>39</sup>

### 4) Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Guru secara Sistematis

Untuk memastikan efektivitas pelaksanaan supervisi, kepala sekolah perlu melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja guru

---

<sup>39</sup> Puspoko Ponco Ratno, "Pembelajaran Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIK) Menggunakan Model Problem Based Learning Dan Sains Teknologi Masyarakat | Allimna: Jurnal Pendidikan Profesi Guru," 8 Desember 2022.

secara berkala. Pemantauan dilakukan untuk melihat secara langsung bagaimana guru melaksanakan proses pembelajaran di kelas, serta untuk menilai kesesuaian antara perencanaan dan implementasi pembelajaran. Sedangkan evaluasi bertujuan untuk mengukur hasil dari pelaksanaan pembelajaran dan kinerja guru berdasarkan indikator yang telah ditetapkan.<sup>40</sup>

Kegiatan pemantauan dapat dilakukan melalui observasi kelas, penilaian dokumen pembelajaran, wawancara, serta refleksi guru. Sementara evaluasi dilakukan melalui analisis hasil belajar siswa, penilaian terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah, serta pencapaian target kerja tahunan. Hasil dari pemantauan dan evaluasi ini menjadi dasar untuk merumuskan tindak lanjut berupa penguatan, bimbingan lanjutan, atau pelatihan sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru.

Dengan adanya peran strategis kepala sekolah sebagai supervisor agar mampu menjalankan fungsi supervisinya secara efektif, seorang kepala sekolah harus memiliki sejumlah karakteristik dan keahlian penting. Kepala sekolah harus menguasai seluk-beluk dunia pendidikan, memahami rencana strategis lembaga, serta memiliki kemampuan kepemimpinan yang tinggi. Selain itu, ia juga harus memiliki integritas, ketegasan, kejujuran, dan kemampuan berkomunikasi yang baik dalam membina hubungan antar manusia (human relation).

---

<sup>40</sup> E. Mulyasa, "Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah" (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 239.

Dengan mengedepankan kepemimpinan yang demokratis dan inklusif, kepala sekolah dapat menjadi motor penggerak perubahan positif di lingkungan sekolah. Ia dituntut memiliki visi yang jauh ke depan, ide-ide inovatif, serta semangat yang tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Peran ini sangat krusial, karena keberhasilan supervisi sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan, membimbing, dan memberdayakan seluruh tenaga pendidik agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

d. Kepala sekolah sebagai *leader*

Sebagai pemimpin di lingkungan pendidikan, kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama dalam menggerakkan seluruh potensi dan sumber daya yang tersedia di sekolah. Peran ini tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga mencakup pengembangan budaya kerja yang produktif dan pencapaian tujuan institusi pendidikan secara menyeluruh. Kepemimpinan yang efektif dari seorang kepala sekolah akan mendorong terciptanya etos kerja tinggi di antara seluruh warga sekolah.

Keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Pertama, ia harus memiliki kepribadian yang kuat. Karakter seperti percaya diri, keberanian, semangat juang, kemurahan hati, dan kepekaan terhadap kondisi sosial sangat dibutuhkan agar kepala sekolah mampu menjadi teladan dan panutan. Kedua, pemahaman yang mendalam

tentang tujuan pendidikan menjadi bekal utama agar ia dapat menyampaikan arah kebijakan kepada guru, staf, dan pemangku kepentingan lainnya secara tepat dan meyakinkan.<sup>41</sup>

Selain itu, kepala sekolah juga dituntut memiliki wawasan yang luas, baik terkait dengan bidang pendidikan maupun sektor lain yang mendukung tugas kepemimpinannya. Hal ini akan memperkuat pengambilan keputusan yang relevan dan berdampak. Di samping itu, keterampilan profesional juga sangat penting, mencakup kemampuan teknis (misalnya menyusun jadwal pelajaran dan memimpin rapat), keterampilan interpersonal (seperti memotivasi guru dan menjalin kerja sama), serta keterampilan konseptual (seperti merancang strategi pengembangan sekolah dan merumuskan solusi atas potensi masalah).

Dalam dunia kepemimpinan, dikenal dua pendekatan utama, yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan yang berorientasi pada hubungan antarindividu. Kepala sekolah yang efektif mampu menerapkan kedua gaya tersebut secara seimbang dan fleksibel, sesuai dengan kondisi serta kebutuhan sekolah. Pendekatan yang adaptif ini memungkinkan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan menciptakan iklim kerja yang mendukung profesionalisme.

Lebih jauh, peran kepala sekolah bukan sekadar menunjukkan citra atau simbol kepemimpinan, tetapi bagaimana ia dapat menjadi teladan nyata melalui sikap, perilaku, dan keputusan yang diambil. Kepala sekolah yang dihormati adalah mereka yang mampu memberikan

---

<sup>41</sup> Muhammad Rifki Solana dan Dea Mustika, "Peran kepala sekolah sebagai leader dalam pendidikan," *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 4, no. 1 (2023): 406–18.

arah yang jelas, membuka ruang komunikasi dua arah, serta mendelegasikan tugas secara efektif kepada tenaga pendidik dan kependidikan.

Sejalan dengan hal tersebut, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan dalam memberikan arahan dan melakukan pengawasan yang konstruktif guna meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan. Kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dapat dianalisis dari beberapa aspek utama, seperti kepribadian yang matang, pengetahuan tentang tenaga kependidikan, pemahaman visi dan misi sekolah, kemampuan dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan komunikasi yang efektif.<sup>42</sup>

Wahjosumijo menegaskan bahwa seorang kepala sekolah ideal harus memiliki karakteristik khusus, yang mencakup kepribadian yang stabil, keahlian dasar yang memadai, pengalaman yang relevan, pengetahuan profesional di bidang pendidikan, serta wawasan tentang administrasi dan pengawasan. Semua elemen ini menjadi fondasi penting dalam mewujudkan kepemimpinan sekolah yang visioner dan berdaya guna.<sup>43</sup>

e. Kepala sekolah sebagai *motivator*

Sebagai seorang *motivator*, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang efektif untuk mendorong semangat para tenaga kependidikan dalam

---

<sup>42</sup> M. Ngalim Purwanto, "Adminitrasi dan Supervisi Pendidikan" (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), 85–86.

<sup>43</sup> "Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah," 2011, hal 76.

menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Pemberian motivasi ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, antara lain:

1) Memberikan Dorongan dan Semangat

Seorang Kepala Sekolah memiliki peran strategis sebagai motivator yang bertugas dengan memberikan dorongan dan semangat kepada tenaga kependidikan dan siswa-nya. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, guru dan staf perlu mendapatkan motivasi yang terarah agar mereka mampu menjalankan peran secara optimal. Dorongan ini dapat diwujudkan melalui pendekatan yang personal dan profesional, seperti penyediaan arahan yang jelas, pemberian dukungan moral, serta komunikasi yang efektif. Bagi siswa, dorongan dan semangat dari kepala sekolah juga penting, misalnya dengan memberikan sambutan positif terhadap inisiatif siswa, serta membangun kepercayaan diri melalui penguatan verbal dan kegiatan yang menantang namun menyenangkan.<sup>44</sup>

2) Menciptakan Iklim Sekolah yang Positif

Kepala Sekolah dituntut mampu menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang kondusif. Hal ini mencakup pengaturan suasana sekolah yang harmonis, penuh disiplin namun tetap menyenangkan. Keharmonisan hubungan antar guru, antar staf, serta antara tenaga pendidik dan peserta didik harus dijaga agar tercipta iklim positif yang mendukung proses pembelajaran. Lingkungan sekolah yang aman,

---

<sup>44</sup> Nafisah Nor Saumi, Murtono Murtono, dan Erik Aditia Ismaya, "Peran Guru Dalam Memberikan Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar Pada Masa Pandemi COVID-19," *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 7, no. 1 (8 Maret 2021): 149–55.

bersih, dan tertata rapi dapat meningkatkan kenyamanan guru dalam mengajar serta mendorong siswa untuk lebih aktif dan antusias dalam belajar. Iklim positif ini juga menjadi dasar terciptanya rasa saling menghargai dan kerja sama antar warga sekolah.<sup>45</sup>

### 3) Memberikan Penghargaan dan Apresiasi

Penghargaan merupakan salah satu bentuk motivasi paling efektif yang dapat diberikan oleh Kepala Sekolah kepada guru maupun siswa. Guru dan staf yang menunjukkan kinerja baik perlu diapresiasi secara tepat, baik dalam bentuk verbal, simbolis, maupun materi. Hal yang sama berlaku bagi siswa; pencapaian akademik maupun non-akademik mereka harus dihargai agar semangat belajar tetap terjaga. Apresiasi ini tidak hanya memotivasi individu yang menerima, tetapi juga menginspirasi yang lain untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Kepala Sekolah harus cermat dan bijak dalam memberikan penghargaan agar tepat sasaran dan berdampak positif tanpa menimbulkan kecemburuan.

### 4) Mendorong Partisipasi Aktif Siswa

Partisipasi aktif siswa dalam kegiatan sekolah perlu didorong dan difasilitasi oleh Kepala Sekolah. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan melibatkan siswa dalam perumusan tujuan pendidikan dan program kegiatan sekolah. Ketika siswa merasa dilibatkan, mereka akan merasa dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap proses pembelajaran yang mereka jalani. Kepala

---

<sup>45</sup> Untung Khoiruddin dan Hans Risky Fardiansah, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Membangun Citra SD Plus Sunan Ampelrejomulyo Kota Kediri," *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)* 5, no. 1 (30 April 2024): 46–59.

Sekolah juga bisa memotivasi siswa dengan menciptakan program-program kreatif dan kompetisi yang sesuai minat mereka. Dengan demikian, siswa tidak hanya menjadi objek pembelajaran, tetapi juga subjek aktif dalam membentuk iklim sekolah yang dinamis.<sup>46</sup>

Secara keseluruhan, peran Kepala Sekolah sebagai motivator sangat penting dalam menunjang keberhasilan pendidikan. Dengan memberikan dorongan, menciptakan iklim positif, memberikan penghargaan, serta mendorong partisipasi aktif siswa, maka kualitas pembelajaran di sekolah akan semakin meningkat dan tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif.

Adapun tugas lain dari kepala sekolah berdasarkan Permendiknas No. 13 Tahun 2007, tugas kepala sekolah mencakup beberapa aspek utama, antara lain:

#### 1. Tugas dalam Bidang Perencanaan

- a. Menyusun visi, misi, dan tujuan sekolah sesuai dengan kebijakan pendidikan nasional.
- b. Menyusun rencana strategis (Renstra) dan rencana kerja sekolah jangka pendek, menengah, dan panjang.
- c. Mengembangkan kebijakan sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

#### 2. Tugas dalam Bidang Pengelolaan Sekolah

- a. Mengatur dan mengelola administrasi sekolah secara efektif dan efisien.
- b. Mengelola sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, pembinaan, dan penilaian kinerja guru serta tenaga kependidikan.

---

<sup>46</sup> Rohiat, "Manajemen Sekolah" (Bandung: Refika Aditama, 2023), 33–35.

- c. Memastikan ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai.

### 3. Tugas dalam Bidang Kepemimpinan

- a. Memberikan arahan kepada guru, staf, dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan.
- b. Membangun komunikasi yang efektif dengan berbagai pihak, termasuk komite sekolah, orang tua, dan masyarakat.
- c. Menjadi teladan dalam sikap, perilaku, dan profesionalisme dalam dunia pendidikan.

### 4. Tugas dalam Bidang Supervisi

- a. Melakukan supervisi akademik untuk meningkatkan kualitas pengajaran.
- b. Menilai kinerja guru dan memberikan umpan balik konstruktif untuk pengembangan profesional mereka.
- c. Menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi guru dan staf sekolah.

### 5. Tugas dalam Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran

- a. Mengawasi implementasi kurikulum yang sesuai dengan standar nasional pendidikan.
- b. Menyesuaikan metode pembelajaran dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan siswa.
- c. Mengevaluasi efektivitas kurikulum dan mengusulkan perbaikan jika diperlukan.

### 6. Tugas dalam Pengelolaan Keuangan Sekolah

- a. Mengelola anggaran sekolah secara transparan dan akuntabel.

- b. Mengalokasikan dana secara efisien untuk mendukung program pendidikan.
- c. Melaporkan penggunaan dana sekolah secara berkala kepada pihak terkait.

#### 7. Tugas dalam Hubungan Masyarakat dan Kemitraan

- a. Menjalinkan kerja sama dengan instansi pemerintah, swasta, dan masyarakat untuk mendukung program pendidikan.
- b. Membangun citra positif sekolah di masyarakat.
- c. Mengembangkan program ekstrakurikuler dan kegiatan sosial yang melibatkan siswa dan masyarakat.

Sedangkan kompetensi kepala sekolah merujuk pada seperangkat kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dalam memimpin, mengelola, dan mengembangkan sekolah. Di Indonesia, kompetensi kepala sekolah telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Dalam peraturan tersebut, terdapat lima kompetensi utama yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, yaitu:

##### a) Kompetensi Kepribadian

Meliputi kualitas diri kepala sekolah, seperti kematangan moral, emosi, dan spiritual, serta kemampuan berperilaku sesuai dengan kode etik. Kompetensi ini juga mencakup pengembangan diri melalui refleksi dan orientasi yang berpusat pada peserta didik.

b) Kompetensi Manajerial

Berkaitan dengan kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan administrasi sekolah. Ini termasuk pengelolaan kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, keuangan, dan ketatausahaan.

c) Kompetensi Kewirausahaan

Berkaitan dengan kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan inovasi, memanfaatkan peluang, dan mengembangkan potensi sekolah untuk kemajuan pendidikan. Ini termasuk kemampuan mengelola kegiatan produksi/jasa sebagai sumber belajar dan pendanaan.

d) Kompetensi Sosial

Mencakup kemampuan kepala sekolah dalam menjalin hubungan baik dengan berbagai pihak, seperti guru, siswa, orang tua, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya. Kemampuan ini juga mencakup partisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan dan kepekaan terhadap kebutuhan lingkungan sekitar.

e) Kompetensi Supervisi

Merupakan kemampuan kepala sekolah dalam melakukan supervisi terhadap guru dan tenaga kependidikan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Departemen Pendidikan Nasional, "Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah," Madrasah, Jakarta: Departemen, 2007.

### 3. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Siswa

Kepala sekolah memiliki peran penting sebagai pemimpin pendidikan dalam meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik siswa. Beberapa strategi yang dapat diterapkan, antara lain:

#### a. Kepemimpinan Visioner

Kepala sekolah perlu memiliki visi yang jelas dalam memajukan sekolah. Visi tersebut dijadikan arah dalam menyusun program peningkatan mutu pendidikan.

#### b. Pengembangan Profesional Guru

Peningkatan kompetensi guru dilakukan melalui pelatihan, workshop, dan pembinaan rutin. Guru yang kompeten akan mampu memberikan pembelajaran yang berkualitas dan berdampak pada prestasi siswa.

#### c. Meningkatkan Kedisiplinan dan Iklim Sekolah

Lingkungan belajar yang aman, tertib, dan kondusif akan mendukung proses pembelajaran yang efektif. Kepala sekolah harus menjadi teladan dalam hal kedisiplinan dan menciptakan budaya positif di sekolah.

#### d. Pemanfaatan Teknologi dalam Pembelajaran

Integrasi teknologi informasi dalam kegiatan pembelajaran membantu siswa memahami materi dengan lebih baik dan memfasilitasi pembelajaran aktif dan kreatif.

#### e. Kolaborasi dengan Orang Tua dan Komite Sekolah

Kepala sekolah perlu membangun kerja sama yang harmonis dengan orang tua/wali siswa serta komite sekolah dalam rangka mendukung program-program peningkatan mutu pendidikan.

f. Penghargaan dan Motivasi bagi Siswa

Pemberian penghargaan kepada siswa yang berprestasi dapat menjadi motivasi bagi siswa lainnya. Kepala sekolah perlu menginisiasi sistem penghargaan yang adil dan memotivasi.

g. Monitoring dan Evaluasi Program Secara Berkala

Pelaksanaan program peningkatan prestasi perlu dievaluasi secara berkala agar dapat diketahui keberhasilannya dan dilakukan perbaikan bila diperlukan.<sup>48</sup>

#### **D. Prestasi Akademik dan Non Akademik**

##### **1. Pengertian Prestasi**

Prestasi menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah hasil yang dicapai. Sedangkan menurut kamus populer istilah prestasi adalah apa yang dicapai dengan hasil setelah menyelesaikan suatu hal. Menurut Zaenal Arifin dalam bukunya menjelaskan prestasi berasal dari bahasa Belanda *Prostration* yang dalam bahasa Indonesia menjadi prestasi, yang berarti hasil dari usaha, atau dengan kata lain kemampuan dan sikap dalam menyelesaikan suatu hal.<sup>49</sup>

Menurut Umiarso & Imam Gojali menyatakan bahwa prestasi adalah hasil penilaian pendidikan atas perkembangan dan kemajuan siswa dalam belajar. Prestasi menunjukkan hasil dari pelaksanaan kegiatan yang diikuti siswa di sekolah. Kegiatan belajar yang diikuti siswa dapat diukur melalui penguasaan materi yang diajarkan guru serta nilai-nilai yang terdapat dalam

---

<sup>48</sup> Suyanto Asep Jihad, "Menjadi Guru Profesional : Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global" (Surabaya: Erlangga, 2012), 58–60.

<sup>49</sup> Zaenal Arifin, "Evaluasi Instruksional" (Bandung: Remaja Karya, 1993), 16.

kurikulum.<sup>50</sup> Sedangkan Menurut Prestasi merupakan hasil yang berhasil dicapai melalui kerja keras dan ketekunan, baik secara individu maupun kelompok, dalam suatu bidang kegiatan tertentu. Prestasi ini mencerminkan pencapaian atau hasil dari upaya yang telah dilakukan, yang memberikan rasa kepuasan atau kebanggaan.<sup>51</sup>

Dapat disimpulkan bahwa prestasi adalah prestasi merupakan hasil dari penilaian terhadap perkembangan dan kemajuan belajar siswa yang mencerminkan pencapaian melalui kerja keras dan ketekunan, baik secara individu maupun kelompok, dalam kegiatan tertentu. Prestasi terlihat dari penguasaan materi yang diajarkan guru serta nilai-nilai kurikulum, sedangkan secara umum prestasi memberikan rasa kepuasan atau kebanggaan atas hasil yang dicapai. Dalam lembaga pendidikan, prestasi peserta didik terbagi menjadi dua, yaitu prestasi akademik dan non-akademik.

## 2. Prestasi Akademik

### a. Pengertian Prestasi Akademik

Menurut Baiti, prestasi akademik merupakan gabungan dari dua kata, yaitu prestasi dan akademik, yang masing-masing memiliki makna tersendiri. Kata prestasi berasal dari bahasa Belanda *prestatie*, yang berarti hasil dari suatu usaha. Secara umum, prestasi merujuk pada pencapaian atau hasil kerja seseorang. Setiap individu memiliki prestasi yang berbeda-beda tergantung pada bidangnya, seperti seni, olahraga, sastra, kepemimpinan, ilmu pengetahuan, teknologi, dan lain-lain.

---

<sup>50</sup> Umairso Imam Gojali, "Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan" (Yogyakarta: IRCiSoD, 2010), 226.

<sup>51</sup> Mas'ud Hasan Abdul Dahar, "Belajar dan Pembelajaran" (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 20.

Sementara itu, kata akademik mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan dunia keilmuan.<sup>52</sup>

Dapat disimpulkan bahwa prestasi akademik merupakan hasil perubahan perilaku yang meliputi ranah kognitif, ranah afektif dan ranah psikomotor yang merupakan ukuran keberhasilan siswa. Ranah kognitif yaitu suatu kemampuan yang selalu dituntut kepada anak didik untuk dikuasai. Karena penguasaan kemampuan pada tingkatan ini menjadi dasar bagi penguasaan ilmu pengetahuan. Prestasi akademik dinyatakan sebagai pengetahuan yang dicapai atau keterampilan yang dikembangkan dalam mata pelajaran tertentu di sekolah, biasanya ditetapkan dengan nilai tes.

#### b. Jenis Prestasi Akademik

Crow mengklasifikasikan prestasi akademik ke dalam tiga kategori utama, yaitu:

##### 1) Kemampuan Berbahasa

Seiring perkembangan individu, diperlukan kemampuan penalaran yang lebih tinggi, yang sangat bergantung pada penguasaan bahasa. Menurut Judd, bahasa merupakan sarana penting dalam membangun dan membentuk relasi, sekaligus memperluas wawasan dan pengetahuan seseorang.

##### 2) Kemampuan Matematika

Menurut Wrightstone, kemampuan berhitung memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan seseorang, karena tidak hanya

---

52

membantu dalam menyelesaikan persoalan yang berkaitan dengan angka dan perhitungan, tetapi juga berkontribusi besar dalam mengembangkan kemampuan berpikir logis dan sistematis. Ketika seseorang dihadapkan pada situasi yang memerlukan analisis kuantitatif atau pengambilan keputusan berdasarkan data numerik, keterampilan berhitung yang dimilikinya akan sangat menentukan dalam menilai, membandingkan, serta menarik kesimpulan secara rasional dan tepat

### 3) Kemampuan dalam Ilmu Pengetahuan atau Sains

Literasi sains merupakan kebutuhan penting bagi setiap individu di era modern, di mana hasil-hasil penelitian ilmiah hadir di sekeliling kita. Setiap orang dituntut untuk menggunakan bukti ilmiah dalam pengambilan keputusan sehari-hari. Melalui pembelajaran sains, pemahaman siswa terhadap dunia menjadi lebih luas dan mendalam.<sup>53</sup>

## 3. Prestasi Non akademik

### a. Pengertian Prestasi

Menurut Badrudin, menjelaskan bahwa kegiatan ekstrakurikuler merupakan wadah yang disediakan oleh satuan pendidikan untuk menyalurkan minat, bakat, hobi, kepribadian, dan kreativitas peserta didik yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mendeteksi talenta peserta didik.<sup>54</sup> Sedangkan menurut Hadari Nawawi memberikan penjelasan tentang kegiatan non akademik terdiri dari pramuka, olahraga dan

---

<sup>53</sup> A. Crow L. Crow, "Psychologi Pendidikan" (Yogyakarta: Nur Cahaya, 1989), 16.

<sup>54</sup> Taquiuddin dalam Badrudin, "Manajemen Peserta Didik" (Jakarta: Indeks, 2014), 143.

kesenian, kebersihan dan keamanan, majalah sekolah, kantin, serta usaha kesehatan sekolah.<sup>55</sup>

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kegiatan non akademik dapat dikatakan sebagai pelajaran ekstrakurikuler yang menjadi identitas suatu madrasah. Hal ini dikarenakan dalam menyediakan jenis kegiatan tentunya ada penyesuaian dengan visi dan misi serta kondisi madrasah, terutama dengan sarana dan prasarana yang tersedia di madrasah, dengan demikian setiap madrasah akan mempunyai jenis kegiatan ekstrakurikuler yang berbeda-beda yang menjadi ciri khas suatu lembaga.

b. Jenis-jenis Prestasi Non Akademik

Prestasi non-akademik mencakup berbagai bidang, sebagaimana diatur dalam Permendiknas No. 39 Tahun 2008 mengenai pembinaan peserta didik. Bidang-bidang tersebut meliputi kepemimpinan, kemandirian, olahraga, dan lainnya, yang umumnya dibina melalui kegiatan ekstrakurikuler atau pelatihan keterampilan hidup (life skill) yang diselenggarakan oleh masing-masing sekolah. Melalui kegiatan-kegiatan ini, siswa mendapatkan kesempatan untuk melatih diri dan mengembangkan prestasi di luar aspek akademik.

1) Pramuka Sekolah

Kegiatan pramuka merupakan kegiatan nonformal yang dirancang untuk membantu siswa mengembangkan potensi diri, khususnya dalam hal kepemimpinan, sosial budaya, dan kecintaan

---

<sup>55</sup> Hadari Nawawi, "Adminitrasi Pendidikan" (Jakarta: Gunung Agung, 1985), 177-78.

terhadap alam. Pramuka menjadi salah satu kegiatan non-akademik yang diwajibkan untuk diikuti oleh peserta didik, sebagaimana diatur dalam Permendikbud No. 63 Tahun 2014.<sup>56</sup>

## 2) Olahraga dan Kesenian Sekolah

Meskipun kedua bidang ini telah menjadi bagian dari kurikulum dan memiliki jam pelajaran tersendiri, pengembangan minat dan bakat siswa dalam olahraga dan seni juga perlu difasilitasi di luar jam pelajaran. Kepala sekolah, sebagai pimpinan lembaga pendidikan, diharapkan memberikan perhatian khusus pada bidang ini, meskipun secara pribadi mungkin tidak memiliki minat besar terhadapnya. Salah satu bentuk perhatian tersebut dapat diwujudkan dengan menunjuk koordinator atau penanggung jawab di masing-masing bidang seni dan olahraga.

## 4. Upaya dalam Meningkatkan Prestasi Akademik dan Non Akademik

Setelah terdapat beberapa hambatan dan kendala yang terjadi dalam meningkatkan prestasi siswa di MIN 2 Kediri, kepala sekolah memiliki beberapa cara untuk mengatasi masalah tersebut agar tidak menjadi penghalang dalam pencapaian tujuan sekolah. Berdasarkan wawancara peneliti mengatakan:

Pertama, meminimalisir anggaran atau dana dalam mengikuti perlombaan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam rangka meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik siswa adalah dengan mendorong partisipasi aktif mereka dalam berbagai ajang

---

<sup>56</sup> Maria Melani Ika Susanti, "Implementasi Ekstrakurikuler Wajib Pendidikan Kepramukaan Di Sekolah Dasar," *Jurnal Basicedu* 5, no. 4 (Agustus 2021): 1946–57.

perlombaan, baik di tingkat lokal, regional, maupun nasional. Partisipasi dalam kompetisi tersebut diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengasah kemampuan, menumbuhkan rasa percaya diri, serta memotivasi siswa untuk terus berprestasi. Namun, dalam pelaksanaannya, pihak sekolah kerap menghadapi hambatan, salah satunya adalah keterbatasan anggaran yang tersedia untuk membiayai berbagai kebutuhan yang berkaitan dengan keikutsertaan siswa dalam kompetisi, seperti biaya pendaftaran, transportasi, akomodasi, serta perlengkapan yang dibutuhkan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pihak sekolah melakukan langkah strategis dengan menjalin koordinasi dan komunikasi yang intensif dengan para wali murid, guna membahas serta mencari solusi terbaik secara bersama-sama terkait kebutuhan dana yang diperlukan. Dengan adanya kerja sama yang baik antara sekolah dan orang tua, diharapkan kegiatan perlombaan tetap dapat terlaksana dengan lancar tanpa mengurangi semangat, motivasi, dan antusiasme siswa dalam meraih prestasi yang membanggakan.<sup>57</sup>

Kedua, mengatasi waktu dan pelatih yang ada, pihak sekolah berusaha memanage waktu sebaik mungkin dan bisa dilakukan di luar jam dinas selain itu pihak sekolah juga mengatur manajemen waktu sebaik mungkin. Guna memanfaatkan waktu agar waktu yang ada tidak terbuang sia-sia, dan untuk pelatih, sekolah juga berupaya mendatangkan tenaga yang sudah handal di bidangnya agar siswa tersebut bisa lebih semangat untuk mengikuti kegiatan yang dilaksanakan di sekolah tersebut.

---

<sup>57</sup> Hasna Ukhti Luthfia dan Triono Ali Mustofa, "Upaya Meningkatkan Prestasi Akademik dan Non-Akademik Peserta Didik Melalui Manajemen Kesiswaan di SMA Al-Islam 1 Surakarta," *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 13, no. 2 (2024): 1609–16.

Adapun cara kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa di sekolah tersebut. Untuk peserta didik, dilakukan pendekatan kepada peserta didik agar mengetahui minat bakat dari peserta didik tersebut yang kemudian nantinya akan di salurkan kepada orang tua terkait minat yang dimiliki anaknya. Sedangkan guru dengan melakukan pelatihan dengan training melalui pengembangan minat bakat yang dimiliki para murid dan menguasai managar tujuan dapat tercapai. Adapun mendatangkan pelatih khusus untuk bidang-bidang tertentu baik tingkat provinsi maupun nasional dalam mendukung minat peserta didik.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Hasna Ukhti Luthfia dan Triono Ali Mustofa, “Upaya Meningkatkan Prestasi Akademik dan Non-Akademik Peserta Didik Melalui Manajemen Kesiswaan di SMA Al-Islam 1 Surakarta,” *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 13, no. 2 (2024): 1609–16.